

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KEMAMPUAN YANG BERDAMPAK PADA KINERJA **(Studi Pada Karyawan PT. PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan Malang)**

Winda Ayu Paramita
Mochammad Al Musadieq
Djamhur Hamid
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
E-mail: paramita_winda@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Metode Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja, pengaruh Materi Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja, pengaruh Metode Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Materi Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Simple Random Sampling, dengan jumlah sampel adalah 44 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Metode Pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kemampuan Kerja (X_3) dengan koefisien jalur sebesar 0,330, variabel Materi Pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kemampuan Kerja (X_3) dengan koefisien jalur sebesar 0,488, variabel Metode Pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (X_4) dengan koefisien jalur sebesar 0,279, variabel Materi Pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (X_4) dengan koefisien jalur sebesar 0,443, variabel Kemampuan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (X_4) dengan koefisien jalur sebesar 0,260.

Kata kunci : Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The objective of research is to understand and to explain the influence of training method on work ability, the influence of training material on work ability, the influence of training method on employee performance, the influence of training material on employee performance, the influence of work ability on employee performance PT. PLN Persero APJ Malang. Data analysis tools include descriptive analysis and path analysis. Sampling technique is simple random sampling. The sample is 44 employees. Result of research indicates that Training Method (X_1) has positive and significant influence on Work Ability (X_3). It is proved by path coefficient of 0.330. Training Material (X_2) has positive and significant influence on Work Ability (X_3), and it is provable by path coefficient of 0.488. Training Method (X_1) has significant effect on Employee Performance (X_4). It is proved by path coefficient of 0.279. Training Material (X_2) has significant influence on Employee Performance (X_4) and it is provable by path coefficient of 0.443. Work Ability (X_3) has positive and significant influence on Employee Performance (X_4) and it is proved by path coefficient of 0.260.

Keyword: Training Method, Training Material, Work Ability, Employee Performan

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi seperti saat ini perusahaan dituntut untuk dinamis dan mengikuti

perkembangan jaman, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas dan loyal kepada perusahaan. Perusahaan yang memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik tentu memiliki strategi

pengembangan karir untuk karyawannya agar dapat mendukung berkembangnya perusahaan, salah satu pengembangan karir kepada karyawan adalah dengan pelatihan. Pelatihan dan pengembangan secara konseptual dapat juga mengubah sikap pegawai terhadap pekerjaan. Pelatihan juga mempengaruhi keyakinan dan pengetahuan seseorang terhadap suatu objek sebagai akibat dari pengetahuan dan keyakinannya, dan kecenderungan tindakan terhadap objek tersebut, sehingga pengetahuan yang diperoleh akan dapat mengubah sikap seseorang. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Hariandja 2009:2).

Problema yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaan, menurunnya tingkat produktifitas kerja, adanya teknologi baru, perubahan kebijakan dan seiring dengan berkembangnya perusahaan, maka manajemen perlu memberikan pelatihan dan pengembangan pada karyawan agar dapat meningkatkan kembali kinerjanya. Pelatihan juga perlu dilakukan apabila terjadi perubahan strategi dalam perusahaan. Misalnya, jika suatu organisasi memutuskan menghasilkan produk baru, baik berupa barang atau jasa biasanya memerlukan pelatihan para pegawai, bukan saja dalam hal menangani proses produksi, akan tetapi juga dalam kegiatan pemasaran, penjualan dan pelayanan (Siagian 2010:186).

Kemampuan menurut Gibson dalam Swasto (2003:35) menyatakan bahwa kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan. Kemampuan erat kaitanya dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh karyawan tersebut. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2007:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan.

PT. PLN *Persero* merupakan salah satu perusahaan BUMN yang mencakup semua

aspek kelistrikan yang ada di Indonesia harus lebih mengembangkan karyawannya untuk dapat melayani secara baik semua permintaan energi listrik di Area Malang khususnya. PT. PLN *Persero* mengembangkan pelayanan jaringan listrik di seluruh Indonesia, salah satunya adalah PT. PLN *Persero* Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang. PT. PLN APJ Malang ini memiliki total 77 karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan ini pasti pernah mendapatkan pelatihan dari perusahaan untuk menunjang dan meningkatkan kemampuan serta kinerjanya. Peneliti tertarik menggunakan PT. PLN *Persero* APJ Malang karena terdapat indikator serta data-data yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan menurut Sikula dalam Hasibuan (2010:70) mendefinisikan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Kemampuan

Kemampuan menurut Gibson dalam Swasto (2003:35) menyatakan bahwa kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan. Kemampuan erat kaitanya dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan.

Kinerja

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2007:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan.

Hipotesis

- H1: diduga terdapat pengaruh yang signifikan Metode Pelatihan (X_1) terhadap Kemampuan Kerja (X_3).
- H2: diduga terdapat pengaruh yang signifikan Materi Pelatihan (X_2) terhadap Kemampuan Kerja (X_3).
- H3: diduga terdapat pengaruh yang signifikan Metode Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (X_4).

- H4: diduga terdapat pengaruh yang signifikan Materi Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (X_4).
- H5: diduga terdapat pengaruh yang signifikan Kemampuan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (X_4).

C. METODE PELATIHAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan yang ada di PT. PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan Malang yang berjumlah 77 karyawan. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik *Simple Random Sampling* adalah cara mengambil sampel dengan memberi kesempatan yang sama untuk dipilih bagi setiap individu atau unit dalam keseluruhan populasi., jumlah sampel pada penelitian ini adalah 44 karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner dilakukan dengan cara memberi berbagai pertanyaan secara tertulis kepada responden, dan Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data seputar perusahaan, seperti visi, misi dan tujuan perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis deskriptif dan analisis jalur.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Mean Masing-masing Variabel

Variabel Metode Pelatihan (X_1)

Mean variabel Metode Pelatihan sebesar 4,15 yang menunjukkan sebagian responden setuju dengan dengan seluruh pernyataan variabel Metode Pelatihan (X_1).

Variabel Materi Pelatihan (X_2)

Mean variabel Materi Pelatihan sebesar 4,02 yang menunjukkan sebagian responden setuju dengan dengan seluruh pernyataan variabel Materi Pelatihan (X_2).

Variabel Kemampuan Kerja (X_3)

Mean variabel Kemampuan Kerja (X_3) sebesar 4,29 yang menunjukkan sebagian responden setuju dengan pernyataan variabel Kemampuan Kerja (X_3).

Variabel Kinerja Karyawan (X_4)

Mean variabel Kinerja Karyawan (X_4) sebesar 4,20 yang menunjukkan sebagian

responden setuju dengan pernyataan variabel Kinerja Karyawan (X_4).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai sig. sebesar 0,879 dan 0,631 (dapat dilihat pada Tabel.1) atau lebih besar dari 0,05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 1: Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikan
X1, dan X2 terhadap X3	0,879
X1, X2, dan X3 terhadap X4	0,631

Sumber: Data primer diolah, 2013

2. Uji Autokorelasi

Berdasarkan Tabel 2 diketahui nilai uji Durbin Watson untuk persamaan pertama sebesar 1,949 yang terletak antara 1.619 dan 2.381, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak terdapat autokorelasi telah terpenuhi. Dari Tabel 4.11 juga diketahui nilai uji Durbin Watson untuk persamaan kedua sebesar 2,028 yang terletak antara 1.666 dan 2.334, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak terdapat autokorelasi telah terpenuhi.

Tabel 2: Hasil Uji Autokorelasi

Variabel	Durbin-Watson
X1, X2 terhadap X3	1,949
X1, X2, dan X3 terhadap X4	2,028

Sumber: Data primer diolah, 2013

3. Uji Multikolinieritas

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai *tolerance* > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 3: Hasil Uji Multikolinieritas

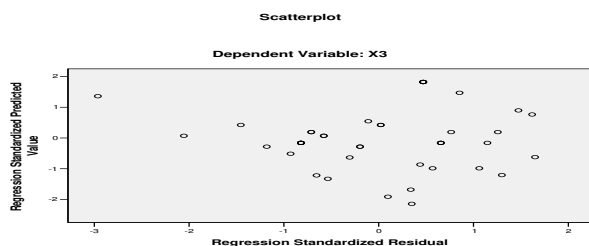
Persamaan Jalur	Variabel	Collinearity Statistics	VIF
		Tolerance	
1.00	X1	0.591	1.691
	X2	0.591	1.691
2.00	X1	0.517	1.935
	X2	0.450	2.223
	X3	0.447	2.236

Sumber: Data primer diolah, 2013

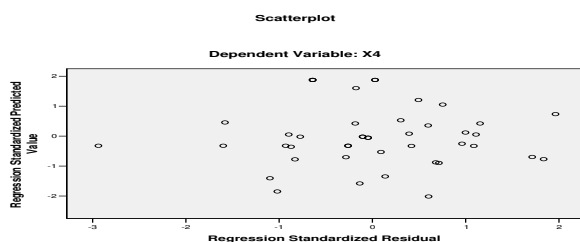
4. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Gambar 1: Uji Heteroskedastisitas X1, X2 terhadap X3



Gambar 2: Uji Heteroskedastisitas X1, X2, X3 terhadap X4



Pengujian Analisis Jalur

1. Hasil koefisien jalur I (X₁, X₂ terhadap X₃)

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur antara variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel X₃, maka diperoleh nilai F hitung sebesar 25,334 dengan probabilitas F hitung sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga H₀ ditolak, karena H₀ ditolak maka hipotesis yang menyatakan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Metode pelatihan (X₁) dan Materi Pelatihan (X₂) terhadap Kemampuan Kerja (X₃) dapat diterima.

Tabel 4: Hasil koefisien jalur I (X₁, X₂ terhadap X₃)

Variabel bebas	Standar dized koefisien beta	hitung	Probabilitas	Keterang an
X1	0.330	2.431	0.020	Signifikan
X2	0.488	3.590	0.001	Signifikan
Variabel X terikat : 3 R : 0,743 R square (R ²) : 0,553 Adjusted R square : 0,531 F hitung : 25,334 Probabilitas : 0,000				

Sumber : data primer diolah, 2013

2. Hasil koefisien jalur II (X₁, X₂ dan X₃ terhadap X₄)

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada Tabel 5 didapatkan nilai F hitung sebesar 41,185 dengan probabilitas F hitung sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga H₀ ditolak, karena H₀ ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Metode Pelatihan (X₁), Materi Pelatihan (X₂) dan Kemampuan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (X₄) dapat diterima.

Tabel 5: Hasil koefisien jalur II (X₁, X₂ dan X₃ terhadap X₄)

Variabel bebas	Standar dized koefisien beta	t hitung	Probabilitas	keterangan
X1	0.279	2.568	0.014	Signifikan
X2	0.443	3.804	0.000	Signifikan

X3	0.260	2.22 6	0.03 2	Signi fikan
Variabel terikat X4				
R	: 0,869			
R square (R2)	: 0,755			
Adjusted R square	: 0,737			
F hitung	: 41,185			
Probabilitas Fhitung	: 0,000			

Sumber : data primer diolah, 2013

Pembahasan

1. Hipotesis I

Variabel Metode Pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kemampuan Kerja (X_3) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dibuktikan dengan besarnya koefisien jalur sebesar 0,330 dengan nilai t hitung sebesar 2,431 dengan probabilitas sebesar 0,020 ($0,020 < 0,05$) maka dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Metode Pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kemampuan Kerja (X_3). PT. PLN *Persero* Area Pelayanan dan Jaringan Malang yang membuat program pelatihan prajabatan bagi calon karyawan baru dan program pelatihan bagi karyawan yang akan rotasi jabatan. Semua karyawan PT. PLN *Persero* Area Pelayanan dan Jaringan Malang pernah mendapatkan pelatihan untuk menempati posisi baru atau jabatan baru, pelatihan ini bermanfaat untuk menambah kemampuan individu karyawan dan cukup membantu karyawan dalam beradaptasi dengan pekerjaan dan tanggungjawab barunya.

2. Hipotesis II

Variabel Materi Pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kemampuan Kerja (X_3) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dibuktikan dengan besarnya koefisien jalur sebesar 0,488 dengan nilai t hitung sebesar 3,590 dengan probabilitas sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) maka dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Materi Pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel

terikat yaitu Kemampuan Kerja (X_3). Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, karyawan PT. PLN *Persero* Area Pelayanan dan Jaringan Malang merasa bahwa isi materi pelatihan pada saat mengikuti program pelatihan sangat efektif dan menunjang pekerjaan karyawan. Baik pelatihan yang bertujuan untuk rotasi jabatan atau yang berkaitan dengan kebijakan baru dan pengembangan pelayanan publik.

3. Hipotesis III

Variabel Metode Pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (X_4) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dibuktikan dengan besarnya koefisien jalur sebesar 0,279 dengan nilai t hitung sebesar 2,568 dengan probabilitas sebesar 0,014 ($0,014 < 0,05$) maka dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Metode Pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (X_4). Metode pelatihan yang didapat oleh karyawan PT. PLN *Persero* Area Pelayanan dan Jaringan Malang cukup menunjang kinerja karyawan. Karena metode pelatihan yang didapat oleh karyawan dapat membantu karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik, dapat memenuhi target dan bahkan melampaui target yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan juga dapat meningkatkan mutu pekerjaannya setelah mendapat pelatihan.

4. Hipotesis IV

Variabel Materi Pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (X_4) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dibuktikan dengan besarnya koefisien jalur sebesar 0,443 dengan nilai t hitung sebesar 3,804 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Materi Pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (X_4).

5. Hipotesis V

Variabel Kemampuan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan (X_4) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dibuktikan dengan besarnya koefisien jalur sebesar 0,260 dengan nilai t hitung sebesar 2,226 dengan probabilitas sebesar 0,032 ($0,032 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kemampuan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (X_4).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis jalur antara Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan yang melalui Kemampuan Kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Metode Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kemampuan Kerja.
2. Materi Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kemampuan Kerja.
3. Metode Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Materi Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan
5. Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

1. Disarankan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan Materi Pelatihan karena variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja dan berdampak pula bagi Kinerja Karyawan, apabila Materi Pelatihan tersebut ditingkatkan kualitasnya maka Kemampuan Kerja karyawan dapat meningkat pula dan tentunya berdampak baik bagi Kinerja Karyawan tersebut. Kedepan hendaknya perusahaan lebih meningkatkan kontribusi dari pelatihan yang diselenggarakan untuk meningkatkan Kemampuan kerja yang lebih besar, sehingga peningkatan Kinerja didukung oleh meningkatnya motivasi maupun Kemampuan kerja itu sendiri.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam memberikan pengaruh terhadap

Kinerja Karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gasindo
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Swasto, Bambang. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan)*. Malang: Bayumedia
- Mangkubegara, A.A Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara